



@

LEX



Publicació de **LEGISLACIÓ LABORAL** de la UGT de l' Hospital Clínic nº 1 Maig 2009



LA JUBILACIÓ

Si hi ha un tema en els temps que corren que veritablement interessa al treballador, aquest és sens dubte el de la jubilació. Interessa conèixer com, quan i en quines condicions ens podrem acollir a ella després de tants anys d'esforç laboral. La resposta a aquestes preguntes estan taxades per la Llei i altres disposicions que regulen la matèria. En la present edició de *LEX* tractarem d'aclarir aquestes qüestions amb el desig de que en pugueu treure profit d'aquesta guia quan haureu d'afrontar el procés de la vostre jubilació.

Introducció

Inicialment, cal fer una distinció general de base entre modalitat *contributiva* i *no contributiva*. La que a nosaltres ens interessa és la primera.

Jubilació ordinària

Es tracta d'una prestació econòmica amb caràcter vitalici que el beneficiari rep quan compleix uns determinats requisits mínims que la Administració imposa i que bàsicament són aquests dos:

- 1) ≥ 65 anys d'edat
- 2) ≥ 15 anys de cotització a la SS, dels quals el darrers 2 han d'estar inclosos en els quinze últims.

Base reguladora (quantia de la pensió)

Resultarà de dividir entre 210 la suma de les bases de cotització dels darrers 180 mesos immediatament anteriors al mes en que es produeix la jubilació. Les darreres 24 mensualitats es computen de manera nominal, és a dir tal qual figuren en els nostres fulls (24) de salari corresponents (BASE AT/EP.) La base de cotització a la SS coincideix amb la de contingències professionals i inclou conseqüentment els complements i hores extraordinàries, a més a més de la part prorratejada de la paga extra. La resta de bases de cotització, és a dir, des del mes 25 fins al 180 (recordem que comptem cap endarrere) es regularitzen segons l'IPC corresponent en cada cas.

Percentatge a aplicar sobre la base reguladora

Resulta variable en funció dels anys de cotització i segueix aquesta escala:

- 50% de la base reguladora amb 15 anys de cotització
- 3% a afegir per cada any addicional entre l'any 16 i el 25
- 2% entre el 26 i el 35 (que es l'any en que s'obté el 100%)

En la jubilació ordinària, el 100% de la pensió s'obté quan s'han cotitzat a la Seguretat Social 35 anys com a mínim

Aquelles persones que continuïn treballant passats els 65 anys, acumularan un percentatge addicional a la base reguladora del 2% per cada any complet que passi, o

bé el 3% si acrediten 40 anys cotitzats.

Existeix però, una quantitat com a sostre de pensió màxima que no es pot rebassar. La quantitat màxima per 2009 s'ha fixat en 2441,75 €.

¿Quan s'ha de demanar la pensió per jubilació?

La llei estableix que per tenir dret a aquesta prestació s'han de tenir 65 anys i haver cessat laboralment, però la sol·licitud pot fer-se 3 mesos abans del compliment de l'edat de jubilació.

Quines opcions n'hi han per jubilar-se abans?

Fins aquí hem explicat la jubilació *ordinària*. Existeixen però modalitats de jubilació que permeten jubilar-se abans de la edat de 65 anys. Potser són les que més específicament ens poden interessar i les identifiquem habitualment i de manera

general amb el terme *prejubilació*

Jubilació Anticipada

Dins d'aquesta possibilitat, s'ha de fer una distinció molt important:

- 1) Quan **NO comporta reducció** de la quantia de la pensió
- 2) Quan **SÍ comporta reducció**

Malauradament, en el nostre cas, als professionals sanitaris no se'ns pot aplicar el primer supòsit sinó que queda reservat per col·lectius com: miners, pescadors, estibadors, ferroviaris, artistes, bombers, professionals taurins, ballarins i trapecistes. S'aplica en aquells col·lectius laborals de *naturalessa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre* i que acussin elevats índex de morbiditat o mortalitat.

Aquests grups esmentats, sí poden acollir-se a aquesta modalitat de jubilació que es coneix com *jubilació a edat reduïda*.

De la mateixa manera, **els treballadors afectats per una discapacitat igual o superior al 65%** poden jubilar-se anticipadament a una edat que resultarà de reduir la edat ordinària en tants anys com resulti de la següent regla:

0,25 x n^º anys treballats

Per exemple: una persona que hagi cotitzat 30 anys amb una discapacitat igual o superior al 65% veurà reduïda la seva edat ordinària de jubilació en 7,5 anys. ($0,25 \times 30 = 7,5$)

Si a més a més es necessita una tercera persona per ajudar en els actes essencials de la vida ordinària, el coeficient reductor és del 0,5.

També forma part d'aquest grup la jubilació que s'acordi segons el que disposa el RD

1194/1985 de 17 de juliol i que, per mitjà de pacte amb la empresa o per conveni col·lectiu **es podran jubilar tots aquells treballadors que tinguin 64 anys**, que reuneixin els requisits generals per a la jubilació ordinària (65 anys) quan la empresa assumeixi la obligació de contractar un nou treballador aturat i amb contracte de com a mínim 1 any de durada i a temps complet, sense que sigui necessari que aquest nou treballador ocupi el mateix lloc de treball ni la mateixa categoria que el treballador jubilat.

Jubilació anticipada (amb reducció de la quantia de la pensió)

A partir dels 60 anys, el treballador que hagi cotitzat com a mutualista (**abans de l'1 de gener de 1967**) pot jubilar-se amb la següent taula de reducció general:

8% per cada any fins als 5 anys (40% de reducció de la pensió)

Ara bé, si el treballador acredita més de 30 anys de cotització i a més a més accedeixi a la prestació com a conseqüència de la extinció de la seva relació laboral **per causes no imputables a la seva voluntat**, aleshores el coeficient reductor es de:

- 7,5% per any si 30 a 34 anys cotitzats
- 7% si 35 a 37 anys
- 6,5 si 38 a 39 anys
- 6% si ≥ 40 anys cotitzats

Cas que el treballador no hagi cotitzat abans de 1967, la edat mínima per acollir-se a aquesta modalitat anticipada és de 61 anys i s'aplicaran els mateixos coeficients reductors, ara be: en aquest cas és **requisit obligatori** que la extinció laboral no sigui per pròpia decisió del treballador (excepte en els supòsits previstos en els articles 40,

41.3, 49.1.m i 50 de l'Estatut del Treballadors.)

La Jubilació Parcial

Es tracta sens dubte, de una de les modalitats de jubilació que més interessa als treballadors en general i per descomptat, als de la nostra institució. Es tracta d'un tipus de jubilació que **no menysvalora la quantitat que es venia percebent**, i per tant, si es compleixen els requisits (i alguna cosa més, com veurem), s'accedeix a una situació de jubilació amb la característica de compaginar aquesta prestació amb un nou contracte a temps parcial que no és sinó una *novació* (modificació) de l'inicial, sense pèrdua de drets adquirits.

El primer que cal aclarir és que aquesta modalitat de jubilació no restringeix el dret exclusivament als menors de 65 anys, sinó que permet aplicar-se

també als que superen aquesta edat.

Requisits

La llei ha previst un període d'implantació transitori en els requisits a aplicar, fins l'any 2015 en que quedarà definitivament implantat el sistema:

EDAT

En primer lloc, distingir entre si el treballador que es vol jubilar te condició de mutualista o no: és a dir, si ha cotitzat abans de 1967 o no. Si es mutualista, es podrà jubilar als 60 anys en tot moment, si no, se li aplicarà la següent taula com a requisit d'edat:

- En 2008, 60 anys.
- En 2009, 60 anys i 2 mesos.
- En 2010, 60 anys i 4 mesos.
- En 2011, 60 anys i 6 mesos.
- En 2012, 60 anys i 8 mesos.
- En 2013, 60 anys i 10 mesos.
- En 2014, 61 anys.

REDUCCIÓ DE JORNADA

- En 2008, el 85% (15% a 85%).
- En 2009, el 82% (18% a 82%).
- En 2010, el 80% (20% a 80%).
- En 2011, el 78% (22% a 78%).
- En 2012, el 75% (25% a 75%).

PERIODE COTITZAT

- En 2008, 18 anys cotitzats
- En 2009, 21 anys cotitzats
- En 2010, 24 anys cotitzats
- En 2011, 27 anys cotitzats
- En 2012, 30 anys cotitzats

ANTIGUITAT EN LA EMPRESA

- En 2008, 2 anys d'antiguitat.
- En 2009, 3 anys d'antiguitat
- En 2010, 4 anys d'antiguitat
- En 2011, 5 anys d'antiguitat
- En 2012, 6 anys d'antiguitat

El treballador que acrediti però, 6 anys d'antiguitat en la empresa i 30 anys de cotitzats, podrà jubilar-se fins al 31-12-2012 **als 60 anys i amb una reducció màxima de jornada del 85% a condició de que el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa i temps indefinit.**

VOLUNTARIETAT DE LA EMPRESA

Aquest no és un requisit que fixi la Llei, ni en un sentit ni en altre. En defecte de regulació específica, s'ha d'anar, un cop més, al dret supletori. Del principi de llibertat de contractació consagrat en els articles 1254,1258 i 1261 del Codi Civil i de la dicció literal de l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors es dedueix que l'ocupador (*empleador*) no està obligat legalment a concertar la novació contractual que implica la jubilació parcial.

Consideracions a tenir sobre la jubilació parcial (la lletra petita)

la Llei General de Seguretat Social (RDL 1/1994 de 20 de juny) que regula la jubilació parcial ha estat desenvolupada per diferents reglaments però també ha sofert algunes modificacions recents. En concret, l'any 2007 la Llei 40/2007 de 4 de desembre ha introduït algunes sotileses que *déu n'hi do* la transcendència que tenen. Una de les més significatives és la nova redacció de l'article 166.2 que actualment diu així amb respecte als beneficiaris que poden acollir-se:

".....2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, **los trabajadores a tiempo completo** podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:....."

Aquest text va modificar l'anterior (RD 1131/2002 de 31 d'octubre) i que deia el següent:

"...Los trabajadores por cuenta ajena...

... podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

...El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo...

....**Los porcentajes** indicados en el párrafo anterior, se entenderán referidos a una **jornada de trabajo** de un trabajador a **tiempo completo comparable.**"

Es a dir, el text antic només parlava de *jornada a tiempo completo* quan es posava en relació amb els percentatges de reducció d'aquesta, no pas com a impediment per a accedir-hi a la jubilació parcial.

El nou text ha subsumit aquest concepte dins la condició principal a

complir. Això en la pràctica significa que **NO ES POT JUBILAR PARCIALMENT EL TREBALLADOR QUE TINGUI UNA JORNADA INFERIOR A TEMPS COMPLET.** La polèmica està servida ja que la SS, de entrada, està denegant el dret per aquest motiu, i recordem un cop més que els actes de la administració es pressuposant vàlids i només la via jurisdiccional pot anul·lar-los. Fer canviar *les tornes* a favor del treballador (si es que la interpretació d'aquest article li pot ser favorable.) no resultarà tasca fàcil.

ELS TREBALLADOR QUE NO TREBALLA A JORNADA COMPLETA MOLT PROBABLEMENT VEURÀ REFUSADA, PER PART DE LA S.S., LA SEVA SOLICITUT A LA JUBILACIÓ PARCIAL. ACTUALMENT AIXÒ INCLOU, PEL PERSONAL DEL CLÍNIC, TOTS AQUELLS HORARIS INFERIORS A 37,5 HORES SETMANALS (DIURNS) o 70 BISETMANALS (NOCTURNS)

Les alternatives a aquest gran impediment, que en el nostre cas

pot excloure un gran nombre de persones treballadores del nostre hospital, no deixen gaires opcions. La via de regulació pròpia al respecte per la via de Conveni Col·lectiu està en extinció i ja no la podem usar ja que només seguiran aplicant-se a aquells pactes anteriors a 2008, i en tot cas, fins el 31 del 12 de 2009. De res serveix lamentar-se ara, però qui sap quants i quantes de vosaltres s'hagueren pogut jubilar parcialment durant aquest temps si haguéssim signat un nou Conveni Col·lectiu que hagués previst això en lloc de marejar la perdiu amb propostes impròpies en les que alguns només s'han fixat en els *calés* que es posaven a sobre de la taula a canvi de destruir el nostre conveni, que per cert, eren pocs tenint en compte el que es pretenia.

Per altra banda, és cosa a tenir en consideració la idea equivocada de certes persones que creuen que hom no es pot jubilar quan el rellevista no pertany a la mateixa categoria professional. Doncs bé, la llei preveu que sí es pot fer, sempre que les bases de

cotització guardin relació de proporcionalitat del 65% com a mínim. Es a dir, que si la base del rellevista és més gran o igual al 65% de la base del jubilat, la cosa es pot fer. Només és qüestió de valorar les bases respectives que en els nostres casos pràctics no solen excedir del 65% uns respecte dels altres. És cert però que, anteriorment a la modificació del 2007 va haver molts litigis sobre aquesta qüestió. La Llei però ho permet com excepció (166.2.e) i diu:

“...en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos..”

EN DETERMINATS SUPOSSITS, EL LLOC DE TREBALL QUE OCUPARÀ EL RELLEVISTA POT NO SER EL MATEIX QUE EL TREBALLADOR QUE ES JUBILA, NI TAMPOC LA CATEGORIA PROFESSIONAL SEMPRE QUE LA BASE REGULADORA DEL RELLEVISTA SIGUI COM A MINIM EL 65% DE LA DEL TREBALLADOR JUBILAT

(art. 166.2.e de la LGSS)

La Llei també enuncia que :

“...Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial...”

Es a dir, posteriors reglaments a la Llei determinaran amb més precisió quins llocs seran incompatibles i per tant, mentrestant això no es faci, aquesta excepció es pot aplicar de manera general .

Bibliografia:

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Texto Refundido de la LGSS
- RD 1131/2002 de 31 d'octubre
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores.
- Código Civil (R.D. del 24 de julio de 1.889)

SECRETARIA DE SALUT I SERVEIS SOCIO SANITARIS

Comitè organitzador:

Carmen Naranjo Peña
Nines Campoy García
Ventura Pérez Muñoz
Asunción Pérez Lahsnig
Juan M Aguilar Cárdenas

Comitè científic:

Carmen Naranjo Peña
Josep M Fumanal Rey
M Carmen Parrado Cabello
Blas Navalón Fernández

Properament s'obrirà el període d'inscripcions, aforament limitat

Afiliats Gratuït
Estudiants 50 €
No afiliats 100 €

Data límit per presentar pòsters i comunicacions el dia 17 de maig.

A la web de sanitat trobareu les mides.

Direcció tècnica:

Nines Campoy García 93 295 61 14
ninescampoy@catalunya.ugt.org

Com arribar:



Autobusos

- 10 Passeig Marítim Montbau
- 14 Vila Olímpica-Passeig Bonanova
- 36 Paral·lel - Plaça Congrés
- 45 Passeig Marítim - Horta
- 57 Passeig Marítim - Cornellà
- 59 Passeig Marítim - Plaça Reina Maria Cristina
- 71 Passeig Marítim - Canyelles
- 92 Passeig Marítim - Gràcia
- 157 Passeig Marítim - Sant Joan Despí

Metro

Línia 4- Ciutadella Vila Olímpica
Cotxe
Ronda Litoral Sortida 22 Barceloneta - Hospital del Mar

AMB EL SUPORT INSTITUCIONAL DE:



Generalitat de Catalunya
Institut d'Estudis de la Salut

AMB LA COL·LABORACIÓ DE:

hospitaldelmar

Centre d'Estudis i Recerca
Hospital del Mar
Institut d'Estudis de la Salut



AGUA DE
VILAJUÏGA

hp
Hospital Plató



1r Congrés de
Tècnics en Cures
Auxiliars d'Infermeria de
la **UGT** de Catalunya

“TCAI: PRESENT I FUTUR”

UGT
tcai

hospitaldelmar

Dies 18 i 19 de juny de 2009
(Sala Josep Marull)



MÉS INFORMACIÓ:

SECCIÓ SINDICAL UGT- CLÍNIC
ESCALA 4 PISO 1º TEL. 93227(5702)
<http://www.ugt-cat.net> / <http://www.ugtclinic.org>

EL TREBALLADOR PREGUNTA....



PREGUNTA: Estic en una jornada inferior a la ordinària i hem vull jubilar parcialment ¿Si em passo a un horari de 37,5 h setmanals, me la concediran? ¿Quan de temps hauré d'estar-me fent 37,5 h fins que pugui sol·licitar la jubilació parcial?

RESPOSTA: La llei no preveu res sobre terminis de romandre en horari complet, però la SS està aplicant el criteri de TEMPS ANTIGUITAT=TEMPS EN JORNADA COMPLETA. Convé doncs, tenir la antiguitat exigida en la plaça a temps complet (veure pag 6)

PREGUNTA: Si no estic conforme o tinc dubtes sobre la denegació de la jubilació parcial, ¿Qué puc fer?

RESPOSTA: Lo recomanable és sempre sol·licitar-la per escrit. Si ens la deneguen, la S.S ho farà per resolució que ens arribarà per correu explicant el motiu. A partir d'aquest moment t'hauràs d'assessorar per un expert en Seguretat Social, advocat o graduat social, del procediment i passos a seguir.

PREGUNTA: Si opto pel jutjat, ¿Quines possibilitats d'èxit tinc i quan s'acabaria tot?

RESPOSTA: La jurisprudència que n'hi ha favorable al treballador respecte del tema de que la jornada sigui o no completa, és anterior a la nova redacció del article en qüestió que es va fer al 2007. Actualment no tenim casos recents jutjats en els que recolzar-nos. Quan a la durada, el procediment contenciós administratiu ocupa entre 6 mesos i 1 any cada procés. La SS sol recórrer i la cosa es pot allargar un parell d'anys ben bé .